



**TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMAIERAKO LANA**

**La conciliación de la vida laboral y familiar ¿un factor de riesgo para las mujeres?**

**Idoia Aristu Soto**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**José Javier López Goñi**

**Pamplona / Iruñea**

**21 de mayo de 2019 / 2019ko maiatzaren 21**

## **RESUMEN**

El presente estudio pretende analizar, desde una perspectiva de género, si la responsabilidad de conciliar la vida laboral y familiar supone un factor de riesgo para las mujeres. Para la consecución de dicho análisis, se han revisado datos de España y Navarra sobre los siguientes aspectos: el empleo del tiempo, la población activa e inactiva, los índices de salud, número de contratos a tiempo parcial y el disfrute de medidas de conciliación. Para ello se han consultado diversas fuentes públicas. Se concluye que, debido a que las mujeres siguen teniendo más responsabilidades en el ámbito del hogar, esto hace que estén más predispuestas a conciliar la vida laboral y familiar, originándoles mayores consecuencias negativas en comparación con los hombres, tanto en el marco laboral como en el marco personal. Por tanto, hasta que no se planteen medidas que contribuyan a un reparto de responsabilidades entre los miembros de la familia, la conciliación seguirá estando limitada a las mujeres.

Palabras claves: Conciliación de la vida laboral y familiar, género, medidas de conciliación, doble jornada, desigualdad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze, from a gender perspective, whether the responsibility of work-life balance is a risk factor for women. In order to carry out this analysis, data for Spain and for Navarre on following aspects has been revised: the use of time, the active and inactive population, health indices, the number of part-time contracts and the enjoyment of conciliation measures. For this, several public sources have been consulted. It is concluded that, due to the fact that women continue to have more responsibilities in the family environment, they are more predisposed to reconciling work and family life. This causes that compared with men, women have greater negative consequences both in the work framework and in the personal framework. Therefore, work-life balance will remain limited to women until there are measures contributing to a sharing of responsibilities between family members.

Key words: Work life-balance, gender, measures to reconcile work and family life, double shift, inequality.

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	MÉTODOS .....	12
3.	RESULTADOS .....	18
3.1.	Empleo del tiempo.....	19
3.1.1.	<i>España</i> .....	19
3.1.2.	<i>Navarra</i> .....	19
3.1.3.	<i>Análisis</i> .....	20
3.2.	Flujos de población activa .....	20
3.2.1.	<i>España</i> .....	20
3.2.2.	<i>Navarra</i> .....	21
3.2.3.	<i>Análisis</i> .....	21
3.3.	Efectos de la doble jornada sobre la salud de las personas ocupadas .....	21
3.3.1.	<i>España</i> .....	21
3.3.2.	<i>Navarra</i> .....	22
3.3.3.	<i>Análisis</i> .....	23
3.4.	Medidas de conciliación: jornada parcial.....	23
3.4.1.	<i>España</i> .....	23
3.4.2.	<i>Navarra</i> .....	23
3.4.3.	<i>Análisis</i> .....	24
3.5.	Medidas de conciliación: Excedencias y permisos.....	24
3.5.1.	<i>España</i> .....	24
3.5.2.	<i>Navarra</i> .....	25
3.5.3.	<i>Análisis</i> .....	25
3.6.	Estructura salarial.....	25
3.6.1.	<i>España</i> .....	25
3.6.2.	<i>Navarra</i> .....	26
3.6.3.	<i>Análisis</i> .....	26
4.	DISCUSIÓN .....	26
5.	BIBLIOGRAFÍA .....	33
6.	FUENTES DE DATOS .....	40

## 1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, cada vez es mayor la importancia que se atribuye al bienestar de los trabajadores. Anteriormente estos se consideraban un mero coste que las organizaciones inevitablemente tenían que soportar, pero en la actualidad esa manera de pensar ha cambiado. Ahora, son un requisito necesario para que las empresas funcionen bien y sean exitosas (Gimeno Navarro, Marqués Marzal y Climent Gas, 2016). Por lo tanto, para que el bienestar de los trabajadores sea real, estos deben disfrutar de una buena salud laboral. (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015). Este bienestar, no obstante, puede verse afectado debido a las condiciones laborales que las personas pueden llegar a tener en sus puestos de trabajo (Gil-Monte, 2012).

Las condiciones laborales son la variedad de circunstancias que definen el estado del puesto de trabajo. Las condiciones pueden llegar a ser temerarias en el caso de que haya factores que supongan un peligro para los trabajadores. Cuando esto ocurre se denominan factores de riesgo (Gimeno Navarro et al., 2016). Hay factores que son meramente físicos, es decir, que están relacionados con el esfuerzo, la temperatura, el ruido, etc. de un puesto de trabajo (Moreno, 2011). En los últimos tiempos, sin embargo, fruto de los continuos cambios en el mercado laboral derivados de una sociedad en continuo desarrollo y totalmente competitiva, han emergido nuevos riesgos para los trabajadores. Estos se llaman factores de riesgos psicosociales (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

Los Factores Psicosociales son las “condiciones de trabajo de carácter psicológico y/o social, que caracterizan al entorno laboral (relaciones interpersonales, carga de trabajo, clima organizativo, liderazgo, comunicación, identificación, autonomía, contrato psicológico, etc.; Gimeno Navarro et al., 2016, p.61)”. Estos factores son muy influyentes y pueden llegar a producir graves riesgos para los trabajadores, por ejemplo, la insatisfacción (Cladellas, 2008). Por tanto, la prevención de riesgos en el ámbito laboral no debe ir encaminada solamente a evitar los riesgos físicos, sino también los psicosociales (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

El hecho de prestar atención a los factores psicosociales para combatir los riesgos que trabajadores pueden llegar a sufrir en sus puestos de trabajo es algo que se

ha ido desarrollando estos últimos años. Tal es así que hasta el momento, la mayor parte de la legislación elaborada para combatirlos ha ido encaminada a los factores físicos (Gimeno Navarro et al., 2016). A todo lo expuesto anteriormente, hay que sumar la dificultad añadida que supone elaborar una legislación sobre los riesgos psicosociales, ya que muchas de estas dependen, en gran medida, de las características personales de cada trabajador. No se trata de una cuestión evidente y objetiva como pueden ser los riesgos físicos (Rodríguez Bravo de Laguna, 2015).

Hay una amplia variedad de factores psicosociales en el ámbito laboral. Gimeno Navarro et al., (2016, p.62) diferencian los factores psicosociales en tres niveles. Los factores “micro” son los que están relacionados con “las condiciones físicas, psicosociales y organizativas del puesto de trabajo”. Los factores “meso”, los cuales tienen una conexión con las particularidades que cada una de las empresas puedan tener. Por último, los factores “macro”, que están relacionados no sólo con la organización, sino también con su entorno, englobado en un contexto “extra-laboral”. La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los factores psicosociales incluido en este último nivel.

La conciliación, considerada un factor psicosocial en el trabajo, es entendida como la “necesidad de armonizar la vida laboral, familiar y personal” (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009, p.61). López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro (2010, p.216) coinciden en que “las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar” suponen un riesgo psicosocial. En el caso de que se produzca una no conciliación, puede llegar a convertirse en un conflicto entre el trabajo y la familia que “ocurre(n) principalmente cuando las responsabilidades relacionadas con el trabajo interfieren con las actividades de la familia” (Biedma Ferrer y Medina Garrido, 2014, p.450).

El trabajo y la familia son, en términos generales, los aspectos más importantes en la vida del trabajador (Moreno Jiménez y Báez León, 2010). El equilibrio de esos dos ámbitos supone “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa con un mínimo de conflicto de rol” (Campbell Clark, 2000, p.719). El no poder conciliar puede llegar a ser perjudicial para los trabajadores tanto a nivel personal como laboral (Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia, 2015), ya que puede desembocar en estrés,

abandono del puesto de trabajo, insatisfacción e incluso se puede enfermar (Sanz Vergel, 2011). A su vez, el rendimiento de la organización puede verse afectado negativamente (Biedma Ferrer y Medina Garrido, 2014).

Por lo tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar es importante, y el conflicto entre ambos puede derivar en consecuencias negativas. Es un tema que poco a poco se ha estudiado más a fondo, añadiendo además distintas perspectivas. Entre ellas, la perspectiva de género (Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia, 2015).

El concepto género es un concepto antiguo y muy estudiado a lo largo de los años, y es en la década de los 70 cuando empieza a coger fuerza la idea de que el género es un concepto cultural y no biológico, como se venía pensando hasta ese momento (Lamas, 1986). Se distinguen el género masculino y el femenino. Melero Aguilar (2010, p.75) lo define como una “construcción social” influenciada por diferentes aspectos (religión, cultura, creencias, etc.). Martínez Benlloch y Bonilla Campos (2000, p. 56), por su parte, determinan que el género es:

un concepto construido críticamente sobre el de rol sexual, es una categoría de relación compuesta por múltiples elementos con diversos significados. En el análisis de las diferencias entre los sexos, el género introduce la distinción relativa a la cultura, por lo que puede definirse como un “deber ser” social, una categoría basada en las definiciones socioculturales relativas a las formas en que deben ser diferentes varones y mujeres y a las distintas esferas sociales que deben ocupar.

A lo largo de la historia, la sociedad ha distinguido de manera clara e indiscutible las diferentes tareas asignadas al género femenino y al género masculino. Este reparto de tareas es definido por Kergoat (2000, p.35) “división sexual del trabajo”, lo que supone una “designación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva (...)”. Históricamente, la mujer ha ejercido el rol de cuidadora, recayendo sobre ella el deber de cuidar de todos los integrantes de las familias y cumplir con las tareas domésticas a cambio de ningún tipo de remuneración. El hombre, por el contrario, ha ejercido el rol productivo, trabajando fuera de casa a cambio de remuneración para poder sustentar la economía familiar (Sabater, 2014). Guzzetti (2012, p.109) afirma que las mujeres han estado inmersas dentro del “mundo

de la casa y la familia-privado (reproducción)” y los hombres dentro del “mundo del trabajo-público (producción)”.

La clara asignación de tareas y de roles que durante tantos años se venía dando en función del género, fue alterándose debido a múltiples cambios sociales. El cambio más determinante fue la introducción masiva de la mujer al mercado laboral (Sabater, 2014), producido a partir de los años sesenta (Alcañiz, 2015, p.31).

Geldstein (1994, p. 53) explica cómo “las nuevas responsabilidades económicas de las mujeres afectaron la redistribución de las obligaciones domésticas, lo que llevó a tensiones, conflictos y negociaciones en las relaciones entre varones y mujeres”. Mientras que ellas llevaron a cabo cambios en su día a día, no ocurrió lo mismo en el caso de los hombres (Alcañiz, 2013). Dicho en otras palabras, este aumento de participación por parte de las mujeres no significó, a su vez, el reparto de las responsabilidades en el ámbito familiar, lo que, por consiguiente derivó a que las mujeres asumieran dos roles: el “rol de cuidadora” y el “rol de trabajadora remunerada” (Alcañiz, 2015, p.32). Balbo (1995) definió esta postura como la “doble presencia”, y Friedan (1893) “doble jornada”. Debido a ello, surgió la necesidad de hablar de la conciliación y de cuáles serían las medidas a establecer para poder organizar el día a día de la vida familiar (Ramos Quintana, 2014).

El término conciliación, se utiliza por primera vez en la UE en la Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social, con el objetivo de “asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales” (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011, p.20). Vuelve a aparecer este mismo término en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989), para “desarrollar medidas que permitan a hombres y a mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares” (art.16), y así lograr una igualdad de trato.

Estas primeras iniciativas por parte de la UE dieron lugar a políticas de conciliación. Se pueden señalar diferentes fases. En la fase inicial, hasta los años 90, a la hora de elaborar políticas se reconoció que había una conexión real entre la conciliación y las discriminaciones por razón de género. En la segunda fase, desde

mediados de los años 90 hasta principios de los 2000, se dejó de tener en cuenta la discriminación a la que se veían sometidas las mujeres, y se dio prioridad a las medidas para mejorar la productividad de las organizaciones. Dicho en otras palabras, se dejó de relacionar la conciliación con las políticas antidiscriminatorias, aplicando modelos flexibles sin atender la repercusión que pudiese tener en cada uno de los sexos. Durante esa década, la conciliación se relacionaba con “derechos de ausencia”. En la última fase, ya en el siglo XXI, las políticas de conciliación vuelven a tener una conexión con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así pues, poco a poco se ha ido discerniendo la intención por parte de la UE de potenciar el reparto de responsabilidades (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011).

En lo que respecta a la evolución del desarrollo de políticas de conciliación en el caso concreto de España, este proceso comenzó con el reconocimiento legal de la igualdad de todos los ciudadanos en la Constitución española de 1978. A partir de ese momento y hasta finales de los años 80, la igualdad sexual fue una de las prioridades. Las políticas discriminatorias se fueron eliminando y a su vez se desarrollaron políticas democráticas que dieron paso a medidas de conciliación. La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 reconocía catorce semanas de permiso por maternidad, el derecho a excedencia hasta tres años, reducción de jornada por lactancia y 2 días de permiso a los padres por nacimiento de hijos. Ya en los años noventa el gobierno socialista promovió algunas medidas de conciliación relacionadas, entre otras, con servicios y beneficios fiscales. A partir de finales del siglo XX fue continuo el desarrollo de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral (Campillo Poza, 2013).

Flaquer y Escobedo (2014, p.80) destacan cómo la Comunidad Foral de Navarra fue pionera en introducir por primera vez, en el año 2000, “prestaciones económicas” que complementasen “licencias parentales no remuneradas”. A raíz de ese momento, parece ser que las medidas fueron dirigidas a lograr una mayor implicación por parte de los hombres. De hecho en Navarra, durante muchos años la igualdad entre hombres y mujeres ha sido un tema prioritario, siendo una de las comunidades autónomas más avanzadas en lo que respecta a la implantación de medidas de conciliación de vida laboral y familiar. Asimismo, también ha sido una de las más innovadoras en instaurar medidas para lograr un reparto de responsabilidades. Ya en 2006 comenzó a destinar a ayudas económicas a mujeres con hijos menores de tres años. Una vez se detectó que



estas medidas de acción positiva para la mujer podían ser discriminatorias, a partir de 2011 comenzó a aplicarlas también a los hombres (Zoco Zabala, 2013).

A día de hoy, en España hay numerosas medidas de conciliación recogidas en textos legales, dirigidas a la personas con un trabajo remunerado. Por un lado, entre las medidas retribuidas se encuentran los permisos de maternidad, los permisos de paternidad, los permisos por riesgo durante el embarazo y los permisos por riesgo durante la lactancia natural (Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural). Por otro lado, en el artículo 37 y 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores están incluidas dos medidas no retribuidas: la reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar y excedencias por cuidado de hijos o familiar.

A parte de los permisos de cuidados ofrecidos por parte de los poderes públicos, existen otro tipo de mecanismos para conciliar el trabajo y la familia. La jornada parcial es uno de ellos. El contrato a jornada parcial es aquel que tiene una jornada inferior al que tendría un trabajador a tiempo completo. Puede servir, por un lado, para responder a necesidades empresariales, pero por otro lado para introducir en el mercado laboral a colectivos con dificultades, como pueden ser los jóvenes y las mujeres (Ortiz García, 2014). Se pueden destacar al menos tres consecuencias de tener una jornada parcial. Una de ellas es tener un salario más bajo, otra es tener en el futuro pensiones más bajas y, por último, en determinados ámbitos laborales puede suponer frenar el desarrollo profesional (Torns, 2019).

Las políticas de conciliación, a lo largo de su evolución, se han convertido en un tema de debate. Cabeza Pereiro y Fernández Docampo (2011) argumentan que la normativa sobre la conciliación ha ido dirigida, en mayor medida a las mujeres trabajadoras, siendo un factor perjudicial para ellas a la hora de que los empleadores las contraten. Según Alcañiz (2015, p.35), algunas de las medidas de conciliación, como la “excedencia” y la “reducción de jornada”, han vuelto a conducir a las mujeres al ámbito del hogar. Es cierto que, entre las medidas de conciliación disponibles, al menos dos deben disfrutarse inevitablemente por las trabajadoras: la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y las 6 primeras

semanas del permiso por maternidad. No obstante, el resto pueden ser solicitadas por todas las personas, tanto hombres como mujeres (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011).

La problemática surge cuando la conciliación, entendida como una necesidad de compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares, no se percibe igual por todas las personas, y por consiguiente, no hay un reparto equitativo de las medidas dirigidas a lidiar ese conflicto. Dicho en otras palabras, seguir considerando a la mujer como la principal responsable de las tareas del hogar y que sea ella la que asuma el deber de conciliar. Bote Álvarez-Carrasco y Cabezas Ares (2012) añaden que los esfuerzos deberían centrarse en incentivar a que se produzca un reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, para así poner remedio a la doble jornada de muchas de ellas. O sea, lograr que todos los miembros de una familia se impliquen de la misma manera en las responsabilidades del hogar, lo que supondría una implicación mayor por parte de la figura masculina. Esto se conoce como corresponsabilidad (Buedo Martínez, 2015).

En el ámbito personal, diferentes estudios advierten que la conciliación entre el trabajo y la familia como tal, afecta tanto a hombres como a mujeres, pero que las mayores diferencias radican en las consecuencias que ese conflicto supone para ambos (Cifre, Salanova y Franco, 2011; Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia, 2015). Existe una mayor predisposición a conciliar por parte de las mujeres debido al doble rol que muchas de ellas todavía asumen.

Hoy en día, de hecho, el “doble rol” que muchas mujeres tienen en el ámbito laboral y familiar puede derivar en consecuencias negativas, por ejemplo, mayores limitaciones para su desarrollo profesional (Meza Martínez, 2018, p.4). Diferentes autores defienden la idea de que la doble jornada sigue presente en la vida de las mujeres y que, además, les afecta negativamente (Blanco García, Sánchez Antolín y Ramos, 2016; Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia, 2015). Son ellas las que se encuentran en la postura de “escoger entre dos caminos, en apariencia opuestos: una carrera activa y satisfactoria o el matrimonio y los hijos” (Jiménez Figueroa y Gómez Urrutia, 2015, p.292). Domínguez Folgueras (2012, p.158), a través de análisis llevados a cabo en España, ha detectado cómo la “doble carga” que asumen las mujeres sigue influyendo en su participación dentro del mercado laboral. Aunque también advierte que

dentro del mundo laboral influyen muchos factores que pueden condicionar la participación de una persona en la misma, por ejemplo, la situación económica del país, la situación personal y económica de cada uno, etc.

Asimismo, hay autores que advierten que la salud de las mujeres también puede verse afectada (Blanco et al., 2016). El hecho de que ellas se introduzcan al mercado laboral y no se produzca, al mismo tiempo, un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, pueden suponer problemas en la salud de los trabajadores. Los estereotipos de género pueden llegar a provocar ansiedad, depresión u otros tipos de enfermedades mentales, más habituales entre mujeres que entre hombres (Pla, Adam y Bernabeu, 2013). Otros estudios han demostrado que los accidentes físicos son más habituales en los hombres y que, por el contrario, la ansiedad y la depresión son mayores entre las mujeres (Pla et al., 2013).

Otra de las consecuencias que derivan los esfuerzos por conciliar vida laboral y familiar para las mujeres es la brecha salarial (Alcañiz, 2015; Roldán García, Leyra Fout, Contreras Martínez, 2012).

Dentro del ámbito de las organizaciones y en lo que respecta a cómo puede influenciar la conciliación y todo lo que ello conlleva desde una perspectiva de género, los empleadores, al contemplar que son mayoritariamente mujeres las que en la mayoría de los casos asumen dicha responsabilidad, pueden llegar a considerar que estas tienen un menor valor como trabajadoras, en comparación con los hombres (Monfort Fabregat, 2007). En los últimos años, ellas han hecho más esfuerzo por conciliar, y este hecho, en el caso de que sean contratadas para un puesto de trabajo, supone un coste mayor para los empresarios que si hubiesen contratado a un hombre (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011).

En resumen, los poderes públicos han realizado esfuerzos por ofrecer medidas de conciliación con el fin de lograr un mayor bienestar para los trabajadores e igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, pero queda por ver si realmente están sirviendo. A través del siguiente estudio se quiere conocer si, tanto en España como en Navarra, comunidad autónoma innovadora en lo que respecta a implantación de

políticas de conciliación e igualdad, los esfuerzos por conciliar siguen siendo mayores por parte de las mujeres, lo que supondría un factor de riesgo para ellas.

**Hipótesis:** A pesar de las medidas planteadas por los poderes públicos para lograr una igualitaria conciliación del trabajo y la familia, continúa habiendo una asignación de roles por género debido al cual las mujeres españolas y navarras asumen una doble carga y, por tanto, son ellas las que hacen el esfuerzo por conciliar, afectándoles negativamente tanto laboral como personalmente. Se plantea concretamente las siguientes 5 hipótesis en España y concretamente en Navarra:

- La mujer dedican más tiempo a las responsabilidades del hogar en comparación con el hombre
- La mujer tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral
- La mujer que tiene dificultades para conciliar sufre problemas de salud
- Las medidas para poder conciliar la vida laboral y familiar son asumidas mayoritariamente por la mujer
- Una mayor predisposición a conciliar repercute negativamente en la economía de la mujer

## **2. MÉTODOS**

A continuación, con el propósito de responder a las hipótesis planteadas, se ha realizado una búsqueda de datos que han sido obtenidos a través de las estadísticas elaboradas por instituciones españolas. Este estudio se ha basado principalmente en encuestas. De hecho, Naciones Unidas ya destacó la importancia de las mismas: “Las estadísticas oficiales constituyen un elemento indispensable en el sistema de información de una sociedad democrática y proporcionan al Gobierno, a la economía y al público datos acerca de la situación económica, demográfica, social y ambiental” (Naciones Unidas, 2013).

En este trabajo se considera que los datos son objetivos y veraces, lo que supone un requisito fundamental para abordar estos temas. Los resultados presentados son los más actualizados posibles debido a que son asuntos que están en continuos cambios y en desarrollo. En el estudio se analiza la situación de España y, a su vez, la situación

específica de la Comunidad Foral de Navarra, para así conocer los dos escenarios. En resumen, el objetivo es presentar la situación real para ver si hoy en día la conciliación de la vida laboral y familiar supone un factor de riesgo para hombres y mujeres de hoy en día a través de datos oficiales.

En el caso de España se ha consultado: 1) el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; 2) el Instituto Nacional de Estadística; 3) el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 4) el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y 5) el Centro de Investigación Sociológica. En el caso de Navarra, se ha consultado: 1) el Instituto de Estadística de Navarra; 2) el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y 3) el Servicio del Observatorio de la Realidad Social. A continuación, se explican las funciones de cada una de las instituciones.

El **Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social** (2019) se encarga todos los años de recoger datos “sociolaborales de España” sobre distintos temas. A partir de 2001, todas las informaciones han sido recopiladas en anuarios y estos están publicados en la página web oficial del Ministerio. En el anuario están incluidos, entre otros, datos acerca de las prestaciones de seguridad social y otras protecciones sociales que pueda haber. Dentro de ese ámbito se abarca información acerca de las prestaciones de maternidad y paternidad y, también, respecto a los distintos tipos de descansos que pueden disfrutar los trabajadores por diferentes motivos (nacimiento de un hijo, excedencias por cuidado de familiares, excedencias por cuidado de hijos, etc.).

El **Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2019) “es un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Economía y Empresa (...)”, encargado de realizar estadísticas públicas sobre temas de gran importancia para el estado español. El instituto se fundó en 1856 y a día de hoy, todos sus trabajos estadísticos están publicados en su propia página web oficial (Wikipedia, 2019). A continuación se explican los distintos estudios elaborados por el INE, los cuales han servido para obtener datos para la investigación.

La Encuesta de Empleo del Tiempo, llevada a cabo a nivel nacional, es una encuesta que se realizan con el objetivo de conocer cómo se reparten las responsabilidades del hogar, para poder, de esta manera, “formular políticas familiares y

de igualdad de género y estimar las cuentas satélites del sector hogares (...)” (Instituto Nacional de Estadística, 2019). Una vez finalizada la encuesta y analizados los resultados, se conocen si existen diferencias sobre el empleo del tiempo entre hombres y mujeres. Hasta el momento, dos han sido las Encuestas de Empleo del Tiempo elaboradas, la primera en 2002-2003 y la segunda en 2009-2010.

Por otro lado, el INE recoge, a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), datos trimestralmente sobre el mercado de trabajo. La primera EPA se realizó en 1964, siendo la metodología de hoy en día la de 2005 (Instituto Nacional de Estadística, 2019). Trimestralmente se obtienen datos sobre la población activa e inactiva del país y sobre las distintas categorías (parados y ocupados), tanto en España como en cada CCAA. En el presente estudio se han analizado datos correspondientes a Encuesta anual de Población Activa del año 2017 (Instituto Nacional de Estadística, 2019). La población activa de un país está compuesta por el conjunto de personas que estando en edad de trabajar buscan activamente trabajo. En cambio, la población inactiva es el colectivo de 16 o más años desligado del mercado laboral. Las personas con un trabajo remunerado son la población ocupada, y los que no tienen trabajo pero están en búsqueda activa son la población parada.

El Instituto Nacional de Estadística (2019) también recoge datos sobre los ocupados a tiempo parcial, por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. Los datos obtenidos son tanto a nivel estatal como por cada Comunidad Autónoma.

La Encuesta de Fecundidad (2019) sirve como herramienta de investigación para obtener información “sobre las características demográficas de las mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años), su entorno social y familiar y los factores que influyen en la fecundidad” (Instituto Nacional de Estadística, 2019). A lo largo de la historia se han realizado cuatro encuestas. La primera en 1977, 1985, 1999 y, por último, en 2018.

Por último, la Encuesta Anual de Estructura Salarial, elaborada anualmente desde 2004, y cuyo objetivo es estimar “la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación” (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSHT)** es “el órgano Científico-Técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, 2019). El instituto ofrece información sobre aspectos relacionados con la salud para así poder valorar el estado de salud de los y las trabajadoras. El Instituto se encarga de realizar, entre otros estudios, las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, 2019). 6 han sido en total las encuestas que se han realizado. A su vez, en 2015 también se encargó de elaborar un análisis sobre las Condiciones de Trabajo según Género en España. En él se revela información sobre los riesgos psicosociales, los riesgos físicos, los tipos de trabajo que realizan y la conciliación de hombres y mujeres, entre otras informaciones.

El **Centro de Investigación Sociológica (CIS)** es un organismo que depende del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad cuyo labor es estudiar a la sociedad española (Wikipedia, 2019), y para ello realizan barómetros mensualmente (excepto en los meses de agosto) con el objetivo de conocer la opinión pública. Los resultados de las encuestas se hacen públicos en la web oficial, y salen a la luz informaciones acerca de, por ejemplo, quiénes se encargan mayoritariamente del cuidado de los hijos.

El **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)** es una fundación creada en 1996 y promovida por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), que trabaja con el objetivo de mejorar “las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado Español” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019). En 2014 elaboró el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-istas21), adaptado al Estado español, como instrumento para informarse acerca de la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, y así poder ofrecer mejoras. El cuestionario ayuda a identificar los factores psicosociales para luego eliminarlos desde su origen. En el estudio se presentan datos acerca de la doble presencia del colectivo trabajador y sobre las posibles consecuencias que tienen en la salud.

El **Instituto de Estadística de Navarra (NASTAT)** es un órgano estadístico que ha trabajado para ofrecer información estadística de Navarra durante los últimos 25 años (Gobierno de Navarra, 2019). Debido a la demanda de nuevos datos y a los desarrollos tecnológicos y de telecomunicaciones, es una herramienta que a lo largo de los años ha ido evolucionando y consta, además, de una página web para poder facilitar su información. Su labor se centra en abordar distintos estudios, y, entre ellos, todo lo referente al mercado laboral. NASTAT ha colaborado particularmente con el Instituto Nacional de Estadística para realizar la Encuesta de Empleo del Tiempo. Así como ocurre a nivel estatal, solamente han sido dos las Encuestas de Empleo del Tiempo realizadas.

NASTAT, por su parte, ha elaborado dos Encuestas Sociales y de Condiciones de Vida de la Población de Navarra, la primera en 2016 y la segunda en 2017, y así, se ha presentado la situación real de la sociedad navarra sobre distintos aspectos (por ejemplo, situación económica, condiciones de vida, etc.). Asimismo, han recopilado información estadística sobre si a la población ocupada puede suponerles o no un esfuerzo el hecho de compaginar el trabajo con las tareas del hogar, cuidado de hijos menores de 15 años, etc. (Gobierno de Navarra, 2019).

El Instituto también recoge todos los años datos sobre el mercado de trabajo en Navarra, proporcionados por la EPA (Instituto de Estadística de Navarra, 2019). Es decir, datos sobre la población activa e inactiva, población ocupada y parada, tipos de contratos (jornada total o parcial, contratos fijos o temporales, etc.).

El **Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN)** “es un organismo técnico-asistencial especializado en materia de promoción de la salud y vigilancia, prevención e intervención sobre problemas colectivos de salud” (Gobierno de Navarra, 2019), y es, además, asesor en lo que respecta a la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores. Los datos del Instituto reflejarán el estado de salud de los y las trabajadoras navarras.

Dentro del Servicio de Salud Laboral caben diferenciar tres secciones: la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, la Sección de Medicina del Trabajo y la de Epidemiología Laboral y la sección de Valoración Clínico-laboral e Inspección



Médica. Esta última sección realiza informes relacionados con la Incapacidad Temporal, los cuales están publicados desde el año 2011 en su propia página web (Gobierno de Navarra, 2019).

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en colaboración con el Servicio de Salud Laboral y la Sección de Medicina del Trabajo y Epidemiología Laboral, han trabajado conjuntamente para llevar a cabo la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo. Tres son las encuestas que se han realizado sobre este tema en tres periodos clave (1997, 2004-2005 y 2014-2015) coincidiendo con la entrada de la normativa de prevención en España, una vez transcurridos 10 años y hoy en día, 20 años, en el contexto de un nuevo mercado laboral y en pleno surgimiento de nuevos riesgos (Gobierno de Navarra, 2019). Gracias al análisis realizado, se conoce cómo los trabajadores en su conjunto perciben su salud y las condiciones de trabajo. Además, entre sus objetivos está el conocer el total de variables que definen el escenario laboral en la Comunidad Foral y las posibles relaciones que pueden existir entre éstas y los problemas de salud percibidos por sus trabajadores y su evolución en relación a las dos encuestas realizadas anteriormente.

La web denominada servicio de **Observatorio de la Realidad Social**, como dicta el Decreto Foral 128/2015, ejerce en el “la planificación y la evaluación de las políticas públicas de servicios sociales (Gobierno de Navarra, 2019). El Observatorio ha desarrollado dos informes sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra, la primera en 2016 y la segunda en 2018. A través de los informes “se expone cuál es el escenario en materia de pobreza y desigualdad social, así como sobre el mercado de trabajo en Navarra en cuanto al desempleo y la precariedad laboral” (Observatorio de la Realidad Social, 2019, p.5).

En la siguiente tabla se muestra de manera resumida los autores y sus encuestas y los informes elaborados, los cuales han sido primordiales para llevar a cabo el presente estudio.

**Tabla 1:** *Fuentes de datos utilizadas*

<b>Autor</b>	<b>Encuesta/Informe</b>
Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social	- Anuario de Estadísticas del año 2017 (prestaciones de Seguridad social y otra protección social)
Instituto Nacional de Estadística (INE)	- Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010)  - Encuesta anual de Población Activa 2017 (Ocupados, inactivos, parados, ocupados a jornada parcial, etc.)  - Encuesta de Fecundidad (2018)  - Encuesta de Estructura Salarial (2016)
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSHT)	- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015)  - Análisis sobre las Condiciones de Trabajo según Género (2015)
Centro de Investigación Sociológica (CIS)	- Barómetro de mayo de 2017
Instituto de Estadística de Navarra (NASTAT)	- Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo (2014-2015)
Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN)	- Informe sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) en navarra (2017)  - Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo (2014-2015)
Servicio de Observatorio de la Realidad Social	- II Informe sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra (2018)
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	- Estudio de validación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-istas21), adaptado al Estado español (2014)

*Fuente: Elaboración propia (2019).*

### **3. RESULTADOS**

Los datos analizados sobre España y Navarra se van a presentar en el siguiente orden: 1) El número de horas que hombres y mujeres dedicadas a las responsabilidades

del hogar y al trabajo remunerado; 2) cifras sobre la población activa e inactiva, y sus categorías (ocupados y desempleados); 3) Efectos de la doble jornada sobre la salud de las personas ocupadas; 5) tipos de medidas de conciliación disfrutadas por hombres y mujeres y los motivos del disfrute y 6) la estructura salarial de hombres y mujeres.

### **3.1. Empleo del tiempo**

#### *3.1.1. España*

Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo, se observan diferencias entre hombres y mujeres a la hora de dedicar tiempo a realizar las tareas domésticas (el mantenimiento del hogar, las actividades culinarias, la confección y el cuidado de ropa, compras y servicios, cuidado de niños, ayudas a adultos dentro del hogar, etc.). Las mujeres en España dedican, de media, cinco horas y 40 minutos a este tipo de tareas, mientras que los hombres dedican dos horas y 40 minutos. En total, ellas emplean tres horas más. Los datos muestran cómo durante todas las edades la dedicación a las tareas domésticas es mayor en el caso de las mujeres. Las diferencias más grandes son a partir de los 25 años, donde pasan de dedicar dos horas y dos minutos a cuatro horas y 48 minutos. En cuanto al cuidado de hijos particularmente, las mujeres de media dedican dos horas y 22 minutos. Los hombres, por su parte, una hora y 46 minutos.

Según el barómetro del CIS en mayo de 2017, fueron las mujeres en un 87,7% de los casos las que en primer lugar se hicieron cargo del cuidado de los hijos en sus tres primeros años de vida. Después le sigue el padre en un 5,6% de los casos, y la abuela del niño en un 4,2%. En lo que respecta al tiempo empleado en el trabajo remunerado, los hombres ocupados menores de 64 años dedican, de media, 39 horas y 15 minutos semanalmente. Mientras que, las mujeres menores de 64 años dedican semanalmente 32 horas y 5 minutos.

#### *3.1.2. Navarra*

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo llevada a cabo en Navarra, las mujeres dedican, de media, cuatro horas y 10 minutos al hogar y a la familia diariamente, mientras que en el caso de los hombres ese tiempo desciende a dos horas y 36 minutos.

Durante todas las edades, las mujeres emplean más tiempo que los hombres. No obstante, las mujeres pasan de dedicar una hora y 38 minutos de media cuando tienen menos de 25 años a cuatro horas y 41 minutos entre 25 y 44 años. Los hombres aumentan de una hora y 4 minutos a dos horas y 49 minutos. En el caso del cuidado de los hijos, las mujeres emplean dos horas y 23 minutos y los hombres una hora y 21 minutos. En cuanto al trabajo remunerado, los hombres están, de media, siete horas y 20 minutos a diario en su puesto de trabajo (36 horas y 40 minutos a la semana). En el caso de las mujeres, ellas pasan seis horas y 35 minutos (32 horas y 20 min a la semana).

En el caso específico de Navarra se han realizado más estudios sobre el tema, y se ha observado que la situación a día de hoy ha cambiado en algunos ámbitos, a pesar de que las mujeres siguen realizando mayoritariamente las tareas del hogar. Conforme a la Encuesta Social y de Condiciones de Vida llevada a cabo por NASTAT, la realización de las tareas domésticas va poco a poco repartiéndose. Estos últimos años los hombres han ido asumiendo más tareas del hogar, sobre todo en “atención y cuidado de menores”. A pesar de ello, las tareas de “preparar la ropa” o “limpiar la cocina” en la mayor parte de los casos las realizan las mujeres.

### *3.1.3. Análisis*

En lo que respecta a la primera hipótesis sobre si en España como en Navarra las mujeres dedican más tiempo a las responsabilidades del hogar en comparación con los hombres, los datos obtenidos lo corroboran. Esto supone, como muestra un estudio elaborado en Navarra, que las mujeres se esfuerzan más por compaginar el trabajo con las responsabilidades del hogar. Eso sí, las mujeres navarras dedican menos tiempo al hogar y a la familia que lo que dedican, de media, las mujeres españolas.

## **3.2. Flujos de población activa**

### *3.2.1. España*

Según los datos ofrecidos por el INE, en el año 2017 hubo en España un total de 18803,1 (miles de personas) hombres de 16 o más años de edad, y en el caso de las mujeres 19851,02 (miles de personas). La inactividad entre las mujeres fue del 49,3% y entre los hombres del 35,3%. En cuanto a las mujeres activas, un 19,15% estaban en

situación de desempleo, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje descendía a un 15,5.

### *3.2.2. Navarra*

Los datos proporcionados por NASTAT indican que todos los años la población activa es mayor entre los hombres. En Navarra hubo en 2017 alrededor de 525.300 personas de 16 o más años. 258.700 son hombres y 266.500 son mujeres. Entre los hombres, 167.000 eran activos y 91.700 inactivos (35,44%). En el caso de las mujeres, 143.600 eran activos y 123000 inactivos (46,15%). El 7,72% de los hombres activos están en desempleo, mientras que, en el caso de las mujeres, esta cifra asciende al 13,2%. De las mujeres inactivas, el 74% están casadas. En el caso de los hombres inactivos un 62,7% están casados.

### *3.2.3. Análisis*

Por consiguiente, una vez analizados los datos presentados, se corrobora la segunda hipótesis de que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral. En España, como concretamente en Navarra, hay una mayor actividad y ocupación entre los hombres, mientras que el paro y la inactividad se mantienen concentrados más entre las mujeres. La inactividad y el desempleo de las mujeres es menor en Navarra, en comparación con la media española.

## **3.3. Efectos de la doble jornada sobre la salud de las personas ocupadas**

### *3.3.1. España*

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada a nivel nacional en 2015, un 35% de mujeres ha sufrido una incapacidad temporal los últimos 12 meses, mientras que, en el caso de los hombres un 29% se ha visto en esta situación. No existe gran diferencia en cuanto a los niveles de estrés entre hombres y mujeres. Sin embargo, en general, entre las mujeres predominan más los problemas de salud que entre los hombres. En el caso específico de la ansiedad, en los últimos 12 meses un 15% de los hombres han padecido ansiedad, mientras que en el caso de las mujeres han sido

un 21%. Los índices de ansiedad son mayores entre las trabajadoras mayores de 50 años. Según ISTAS el 50% de los trabajadores consideran estar en una situación más desfavorable para la salud debido a la doble presencia. Más exactamente, en el caso de las mujeres asciende a un 73,4%.

### *3.3.2. Navarra*

Según el Instituto de Salud Pública y Laboral en Navarra, en el año 2017 la incidencia acumulada de procesos de incapacidad temporal fue mayor en mujeres (44,0 procesos por 100 trabajadoras en 2017) que en hombres (36,3), siendo de 25 a 34 y de 35 a 44 los grupos de edades donde mayor número de bajas ha habido. Esta diferencia se observa en todos los grupos. De hecho, los autores remarcan las evidentes consecuencias de la doble jornada en mujeres. En su opinión es visible la necesidad de promover más medidas facilitadoras para conciliar la vida laboral y familiar. Una vez se han distribuido las bajas por grupos diagnósticos, se contempla que los trastornos mentales son la 9º causa de IT y que son más frecuentes entre mujeres.

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra llevó a cabo su última Encuesta de Salud y Condiciones de Trabajo en 2014 concretamente. En ella se alertaba que un 20,4% de las mujeres trabajadoras sufrían estrés, ansiedad y nerviosismo, y en el caso de los hombres es un 17,2%.

En Navarra, a través de la Encuesta Social de Condiciones de Vida, se recopiló información estadística sobre si a la población ocupada puede suponerles o no un esfuerzo el hecho de compaginar el trabajo con las tareas del hogar. Según este estudio, en 2016 entre los trabajadores que les supone mucho esfuerzo, el 40,2% son hombres y el 59,8% son mujeres. En cuanto a las tareas del hogar a realizar, al 52,5% de mujeres que tienen menores de 15 años a su cargo les supone un notable esfuerzo compaginar el trabajo con el cuidado de dichas personas. En el caso de los hombres el porcentaje es bastante más bajo, un 28,8%. Entre la población ocupada que tiene dependientes a su cargo, al 30,2% de las mujeres les supone un notable esfuerzo compaginar el trabajo con dichos cuidados, siendo en el caso de los hombres un 14,9%.

### *3.3.3. Análisis*

Por lo tanto, una vez analizados los datos, se corrobora la tercera hipótesis de que la mujer que tiene dificultades para conciliar sufre problemas de salud. El índice de Incapacidad Temporal es mayor entre las mujeres navarras, en comparación con la media nacional.

## **3.4. Medidas de conciliación: jornada parcial**

### *3.4.1. España*

Los datos facilitados por el INE muestran cómo en España, en el año 2017, el 73,3% de los contratos a tiempo parcial fueron para mujeres. Es importante subrayar cuáles son las causas que han derivado a que una persona opte por un contrato a tiempo parcial. En el año 2017, entre los ocupados que decidieron tener un trabajo a tiempo parcial por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, un 95,21% fueron mujeres. Asimismo, entre los ocupados que decidieron tener un trabajo a tiempo parcial por otras obligaciones familiares o personales, el 92,05% fueron mujeres. Al centrar el estudio en esta causa, es obvio cómo en muchos de los casos las mujeres afrontan las responsabilidades del hogar respecto a los hombres. Incluso en los recientes datos de 2018 proporcionados por el INE la diferencia es mayor, aumentado en un 96% los casos de mujeres con contrato a jornada parcial debido a esta misma causa. La franja de edad donde las mujeres optan más por tener un contrato a jornada parcial es entre los 35 a los 44 años. En el caso de los hombres, la causa más recurrente para obtener este tipo de contrato es no haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

### *3.4.2. Navarra*

Los datos de la EPA recogidos por NASTAT sobre los tipos de contratos, solamente se han tenido en cuenta los sectores de la agricultura, industria, construcción y servicios. En cuanto a los resultados obtenidos, de todos los contratos a jornada parcial existentes en Navarra, en 2017 un 80,5% fueron de mujeres. Un 30% de las mujeres tuvieron un trabajo de entre 30 a 40 horas semanales, mientras que en el caso de los hombres fue del 16%. Un 20% de las mujeres trabajan de 15 a 30 horas a la

semana, frente a un 3,8% en el caso de los hombres. Un 7,6% de mujeres tienen un contrato de menos de 15 horas frente al 1,5% de hombres. Por lo tanto, casi el 60% de las mujeres trabajan una jornada inferior a 40 horas. De media, en 2017 los hombres trabajaron 39,5 horas a la semana, y las mujeres 31 horas.

### *3.4.3. Análisis*

A través de los datos presentados se corrobora la cuarta hipótesis de que las medidas para poder conciliar la vida laboral y familiar son asumidas mayoritariamente por la mujer. Tanto en España como particularmente en Navarra, las mujeres tienen más contratos a jornada parcial. La principal razón para acogerse a un contrato de este tipo son las responsabilidades familiares. Además se aprecia que hay más mujeres navarras con jornada parcial en comparación con la media estatal.

## **3.5. Medidas de conciliación: Excedencias y permisos**

### *3.5.1. España*

En España, según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el año 2017, el 92,34% de los trabajadores que solicitaron una excedencia por cuidado de hijos fueron mujeres. Comparado con los datos recogidos en 2005, en 12 años el porcentaje ha bajado 4 puntos. En ese mismo año y en lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiares, las mujeres trabajadoras son las que lo han disfrutado en el 83,66% de los casos. En los últimos doce años la diferencia entre hombres y mujeres se ha mantenido prácticamente igual (únicamente se ha rebajado un punto).

Según la Encuesta de Fecundidad llevada a cabo por el INE en 2018, las medidas de conciliación ofrecidas no parecen ser suficiente para los trabajadores. El 31% de las mujeres de entre 30 y 34 años en España demandan que el permiso de maternidad/paternidad debe ser más largo. La segunda demanda se trata de equiparar la duración del permiso de paternidad con el permiso de maternidad. De hecho, y según la última Encuesta de Fecundidad de 2018, las mujeres entre 35 y 44 años han tenido menos hijos de los que hubieran deseado “por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral”.



### *3.5.2. Navarra*

En cuanto a las medidas de conciliación, entre ellas las excedencias y los permisos, las mujeres navarras son las que mayoritariamente disfrutaron de las mismas, según los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Durante el año 2017, entre las personas que disfrutaron de excedencias por cuidado de hijos el 92,97% fueron mujeres. Aunque comparado con estos últimos años el porcentaje en 2017 es menor, las diferencias son mínimas. Por lo que corresponde a las excedencias por cuidado de familiares, en 2017 el 82,07% de las personas que disfrutaron de permiso fueron mujeres. En este caso no se produce una disminución progresiva del porcentaje a lo largo de los años, y los datos se mantienen semejantes.

Las medidas de conciliación en ocasiones no son suficientes. De hecho, según la Encuesta de Fecundidad del INE, en Navarra el primer motivo por el que las mujeres tienen menos hijos de los que desearían es “por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral” (INE, 2018).

### *3.5.3. Análisis*

Todos los datos analizados sobre los tipos de medidas de conciliación refrendan la cuarta hipótesis de que las medidas para poder conciliar la vida laboral y familiar son asumidas mayoritariamente por las mujeres. Además, a través de la Encuesta de Fecundidad se puede conocer que la conciliación es una de las mayores preocupaciones para las mujeres a la hora de tener un hijo. Los datos del Estado de Navarra son similares.

## **3.6. Estructura salarial**

### *3.6.1. España*

Según la última Encuesta de Estructura Salarial realizada en 2016, las mujeres tuvieron una ganancia media bruta anual de 20.131,41 euros. En cambio, los hombres ganaron, de media, 25.924,43 euros. El salario de las mujeres españolas supuso el 77% del salario de los hombres.

### *3.6.2. Navarra*

En el caso más específico de Navarra, en 2016 las mujeres ganaron, de media, 20.946,00 euros y los hombres 29.098,99 euros. El salario de las mujeres navarras supuso el 72% del salario de los hombres. El Observatorio de la Realidad Social ya advierte, en su II Informe sobre la pobreza y la desigualdad social en Navarra, sobre la mayor probabilidad que hay entre las mujeres de vivir en una situación de pobreza respecto a los hombres.

### *3.6.3. Análisis*

Por último, se corrobora la quinta y última hipótesis de que una mayor predisposición a conciliar repercute negativamente en la economía. Además, los datos analizados muestran que la brecha salarial en Navarra es mayor que la media estatal.

Por lo tanto, entre las consecuencias más importantes que se pueden derivar a raíz de todos los datos presentados, de todo el análisis realizado es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

## **4. DISCUSIÓN**

Una vez analizados todos los datos, se corrobora la principal hipótesis de a pesar de las medidas planteadas por los poderes públicos para lograr una igualitaria conciliación del trabajo y la familia, continúa habiendo una asignación de roles por género debido al cual las mujeres españolas y navarras asumen una doble carga y, por tanto, son ellas las que hacen el esfuerzo por conciliar, afectándoles negativamente tanto laboral como personalmente. La conciliación sigue siendo responsabilidad de las mujeres, probablemente debido a los roles de género preestablecidos que siguen estando presentes en la sociedad. Esto refleja la situación tanto de España, en general, como de la Comunidad Foral de Navarra, en particular, a pesar de que esta última se caracterice por ser pionera en temas de conciliación e igualdad. Dicho esto, las medidas habría que enfocarlas a los hombres, visto que hasta ahora no han dado los resultados esperados. Conseguir una implicación mayor en el disfrute de medidas y políticas dirigidas a la conciliación.

De hecho, a la vista de los datos, en la mayoría de los casos ellas son las que se sacrifican para poder compaginar su vida laboral con las responsabilidades del hogar. Son ellas las que en muchas ocasiones anteponen la familia a su vida laboral, con todo lo que ello conlleva. Las mujeres, debido a la doble carga que llevan impuesta, sufren desigualdades en distintos ámbitos de la vida. A continuación se examinarán concretamente una a una las distintas desigualdades manifestadas.

En lo que respecta al tiempo de dedicación al hogar, se aprecia claramente cómo las tareas que históricamente se asignaban a cada género siguen hoy, en gran medida, manteniéndose intactas. Los datos proporcionados por el INE, el CIS y NASTAT muestran que las mujeres dedican, de media, el doble del tiempo a las tareas del hogar en comparación con el tiempo que dedican los hombres. Y ellos, por su parte, dedican más tiempo al trabajo remunerado. Es importante señalar que esta dedicación al hogar por parte de las mujeres aumenta significativamente cuando son mayores de 25 años. Es decir, una vez empiezan a formar su propia familia. Parece evidente que, el hecho de que las mujeres dediquen menos tiempo al trabajo remunerado puede repercutir negativamente en su desarrollo profesional.

Otra consecuencia que se puede derivar del reparto desigual de las responsabilidades del hogar son las limitaciones para acceder al mercado laboral, y así lo demuestran también los datos sobre los flujos de población activa concedidos por el INE y por NASTAT. Rodríguez Menéndez y Fernández García (2009) destacan entre las soluciones para poder resolver los conflictos de conciliación el abandono del puesto de trabajo (más habitual a raíz de la maternidad). No existe una participación igualitaria en el mercado laboral. Es más, a pesar de que en la población española y en la población navarra hay más mujeres que hombres, en ambos casos la población activa de los varones es mayor. Ellos buscan más trabajo remunerado en comparación con ellas. El reparto de responsabilidades parece estar claro: las mujeres dedican el tiempo al hogar y por esta razón no buscan trabajo fuera del hogar, y los hombres, por el contrario, dedican el tiempo al trabajo remunerado fuera de casa. Álvarez y Gómez (2011), una vez estudiado cómo afecta el conflicto de trabajo y familia a una mujer empleada, concluyó que a pesar de que las mujeres han logrado más participación en el mercado laboral, estas han acabado dedicándole menos tiempo para poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares.

Los resultados obtenidos son coherentes con el estudio de Beck y Beck-Gernsheim (2003), el cual evidencia que las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar en comparación con sus parejas masculinas, y que esto supone, a parte una escasez de ayuda por parte de los hombres, una situación discriminatoria que influye en el plan de vida de las trabajadoras. Igualmente Montes (2017), a través de su estudio, llegó a la conclusión de que las mujeres a día de hoy siguen presionadas por parte de la sociedad para realizar los trabajos del hogar, lo que les supone una doble carga que las limita en su desarrollo profesional y en su accesibilidad al trabajo remunerado.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo y El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra muestran cómo las dificultades para conciliar y la doble jornada a la que se ven sometidas muchas mujeres repercuten en su salud. Generalmente, y a pesar de que el número de mujeres trabajadora es menor que en el caso de los hombres, ellos tienen menos problemas de salud. Para los expertos, esto evidencia el problema que les supone a las trabajadoras la doble jornada. Esto coincide con el estudio de Blanco y Feldman (2000), según el cual las mujeres que reciben ayudas en las tareas domésticas por parte de sus parejas, consideran tener un mejor estado de salud.

Analizando específicamente la salud mental, los trastornos mentales son mayores en las mujeres, y viven más estresadas y con mayor ansiedad. El estudio de validación de CoPsoQ-istas21 adaptado al estado español, y llevado a cabo por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, percibe el origen del problema en la falta de medidas de conciliación. Se plantean medidas preventivas como por ejemplo implantar jornada intensiva y, de esta manera, no acudir a una reducción de jornada. Pero los datos muestran cómo las mujeres tienen una peor salud debido a la doble jornada, evidenciando una clara desigualdad en el reparto de las tareas. De hecho, estudios como los de “Lundberg y Frankenhaeuser (1994, 1999)”, concluyen que “el estrés de la sobre-carga laboral y de los conflictos de roles podría ser un importante factor causante de más problemas de salud en las mujeres que en los hombres” (García-Vega, 2011, p.285). Por lo tanto, la solución no pasa solamente por introducir más medidas de conciliación relacionadas con la jornada laboral, sino también por repartir equilibradamente las responsabilidades del hogar entre hombres y mujeres

En lo que respecta a las medidas adoptadas para poder conciliar la vida laboral y familiar, los datos facilitados por el INE y por NASTAT muestran cómo hay un considerable grupo de mujeres trabajadoras que, para poder hacerse cargo de las múltiples tareas del hogar y de la familia, optan por obtener un trabajo a jornada parcial; es decir, un trabajo en el que puedan trabajar menos horas que lo que supondría una jornada completa (Sabater, 2014). Estos datos son coherentes con el estudio de Blanco y Feldman (2000), el cual demuestra que el reparto no equitativo de las responsabilidades del hogar afecta de manera negativa a las mujeres, las cuales reducen la jornada laboral dejando de lado su desarrollo profesional para responder a esas necesidades. Según Blanco García, Sánchez Antolín y Ramos (2016), la solución para conciliar de muchas mujeres es optar por un trabajo con una jornada reducida. Rodríguez Menéndez y Fernández García (2009) coinciden también en que entre las soluciones para poder resolver los conflictos de trabajo-familia están el abandono del puesto de trabajo o sustituirlo por la jornada parcial (más habitual a raíz de la maternidad).

Conforme a los datos recogidos por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y teniendo en cuenta algunas de las medidas de conciliación ofrecidas por los Poderes Públicos, dirigidas a compaginar la vida laboral y la vida familiar, en la mayoría de los casos la responsabilidad de conciliar ha sido asumidas por las mujeres. La sociedad entiende que las mujeres cuidan mejor o, por lo menos, que esta tarea sigue estando bajo su responsabilidad. Este hecho puede ser negativo para las trabajadoras. De Singly (2004) recalca en su estudio que la insatisfacción de la mujer es mayor cuando tiene un hijo, ya que esto la aleja del mercado laboral.

Bien es cierto que en el caso concreto de la maternidad, las mujeres son las únicas que biológicamente pueden tener un hijo, y obligatoriamente necesitan un reposo que sus parejas no. Sin embargo, las desigualdades que ese mismo hecho deriva en el futuro de la madre son a raíz de que la pareja sea un varón. Así lo demuestra el trabajo realizado por Eckho Andresen y Nix (2019). Utilizaron una base de datos de 600 parejas lesbianas, todas ellas residentes en Noruega, para ver qué ocurre con las mujeres que tienen un hijo y que su pareja es otra mujer. Con el nacimiento del hijo, tanto la madre biológica como su pareja sufren un descenso en sus ingresos, aunque el descenso de la primera es mayor. Lo más significativo es que la brecha salarial con el tiempo

desaparece; es decir, en el caso de las mujeres lesbianas, aproximadamente a los 5 años el salario vuelve a igualarse.

El estudio de Eckho Andresen y Nix (2019) evidencia que el hecho específico de ser madre no es la causa del impacto negativo que puede tener la vida profesional de las mujeres. En el caso de las parejas homosexuales, ese impacto es menor y, además, desaparece con el paso del tiempo. Es decir, se produce un reparto equitativo de responsabilidades que no se da entre las parejas heterosexuales (debido a la asignación de roles). Por lo tanto, el factor de que la pareja de la madre sea un hombre es significativamente influyente en la brecha salarial.

Se puede apreciar entonces cómo el hecho de haber una mayor predisposición a conciliar por parte de las mujeres repercute negativamente en su economía. Esta afirmación que coincide con el estudio de Cebrián López y Moreno Raimundo (2015). Según los autores, los contratos a jornada parcial son mayoritariamente para mujeres, y esto conlleva a tener un salario y unas pensiones más bajas. Por lo tanto, esto supone una reducción del salario y unas pensiones de jubilación más bajas debido a la reducción en sus bases de cotización. Esta situación también puede, en algunos casos, incluso frenar el desarrollo profesional de una trabajadora el hecho de dedicarle menos horas a su trabajo.

En el caso de los permisos y excedencias ocurre parecido. Así lo recoge el estudio elaborado por Cebrián López y Moreno Raymundo (2015), el cual evidencia que estar abandonando de manera intermitente el mercado laboral hace que durante la ausencia, el capital humano se deprecie y que el tiempo de cotización se reduzca; por consiguiente, pensiones de jubilación más bajas y optar a salarios más bajos. Ellas hacen una pausa en su trabajo para poder hacerse cargo de otras responsabilidades familiares y, mientras tanto, son los hombres los que siguen avanzando y logrando sus metas profesionales. Generalmente son ellas las que se sacrifica, y la sociedad lo ha asumido históricamente y lo sigue haciendo. De hecho, según la Encuesta de Fecundidad realizada por el INE, las mayores causas por las que las mujeres no han tenido los hijos que desearían son debido a la conciliación de la vida laboral y familiar y a necesidades económicas. De hecho, Cabeza Pereiro (2010, p.65) afirma, que las medidas dirigidas a la crianza ofrecidas por parte de los poderes públicos, sin intención

alguna de quitar valor a las mismas, “producen consecuencias evidentes de desprofesionalización y postergación de las personas que se acogen a ellos”.

Por lo tanto, se concluye que a pesar de los intentos por parte de los poderes públicos en lograr una conciliación de la vida laboral y familiar que, a su vez, conlleve la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres, no se han obtenido los resultados deseados. Por el momento, la conciliación familiar y laboral continúa siendo un problema limitado a las mujeres. La razón puede ser que estas no han ido lo suficientemente dirigidas a fomentar el reparto de responsabilidades, y por tanto, el rol de cada miembro de la pareja ha seguido intacto (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011). Pla et al., (2013) van más allá, y afirman que debido a los grandes cambios sociales, existe confusión entre los antiguos y los nuevos roles, lo que deriva en la doble jornada de la mujer, responsable de las tareas domésticas y del trabajo remunerado. Cambiar los roles que las mujeres y los hombres tienen hoy día en la sociedad, lograría una igualdad real en el ámbito laboral, en vez de facilitar a las mujeres todavía más a compatibilizar la vida laboral y familiar (Cabeza Pereiro y Fernández Docampo, 2011).

Todo ello lleva a potenciar la idea de que la introducción de la mujer al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones que el hombre, no ha traído consigo cambios de la misma magnitud en el ámbito del hogar; o sea, no ha supuesto una corresponsabilidad familiar efectiva. Como posible solución a la situación de desigualdad que viven las mujeres, la mayor implicación de los hombres debe ser un hecho. Ya que, como se ha podido observar, las medidas planteadas para solucionar los conflictos del trabajo y la familia no han supuesto una solución.

En la actualidad, los poderes públicos, a través de sus herramientas legales, están elaborando nuevas políticas de conciliación cada vez más enfocadas a lograr un mayor reparto de responsabilidades. La medida más reciente ha sido la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta modificación ha supuesto, entre otras, la ampliación del permiso de

paternidad a 8 semanas (intransferible), siendo las dos primeras semanas obligatorias, y así, incentivar una mayor participación del hombre en las responsabilidades familiares.

A modo de resumen, en la siguiente tabla se presentan las verificaciones de las cinco hipótesis planteadas.

**Tabla 2:** Verificación de hipótesis

<b>Hipótesis</b>	<b>Verificación</b>
- La mujer dedican más tiempo a las responsabilidades del hogar en comparación con el hombre	Sí
- La mujer tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral	Sí
- La mujer que tiene dificultades para conciliar sufre problemas de salud	Sí
- Las medidas para poder conciliar la vida laboral y familiar son asumidas mayoritariamente por la mujer	Sí
- Una mayor predisposición a conciliar repercute negativamente en la economía de la mujer	Sí

Fuente: Elaboración propia (2019).

A continuación se señalan algunas limitaciones referidas al estudio. La falta de estudios previos de investigación sobre el tema es una de las limitaciones encontrada. A pesar de que en los últimos años el interés sobre cómo afecta a los hombres y a las mujeres la conciliación o la ausencia de ella ha ascendido significativamente, no ha sido un tema lo suficientemente estudiado. Por ejemplo, hay muy poca información sobre cómo las dificultades para conciliar pueden derivar en problemas para la salud de los trabajadores.

Los datos no están completamente actualizados. En la mayor parte de la investigación se han tomado en cuenta datos del año 2017 ya que, por lo general, es hasta ahora el último año del que se disponen datos oficiales sin ser modificables en un futuro. Hay estudios todavía más antiguos, como por ejemplo la Encuesta de Empleo del Tiempo, elaborada en 2010 o la Encuesta de Salud y de Condiciones de Trabajo



llevada a cabo por última vez en Navarra en el año 2014. Por lo tanto, la investigación en su totalidad no muestra la situación real de hoy en día.

La metodología escogida permite lograr los objetivos principales, y por tanto se puede mostrar, gracias a la investigación, las desigualdades que hoy en día siguen presentes en la sociedad española debido a la asignación de roles. No obstante, varias cuestiones necesitan un tratamiento adicional. Por ejemplo, a la hora de analizar las características del empleo de hombres y mujeres, no se ha prestado atención en qué sectores prestan mayoritariamente sus servicios (construcción, servicios, industria, etc.), y las características de las mismas. Dependiendo del sector, la modalidad del contrato puede cambiar. Otro ejemplo de ello es el mayor índice de estrés, ansiedad y nerviosismo que hay entre las mujeres. Debería de conocerse mejor si las mujeres, debido a sus características genéticas, son más propensas a sufrir estrés, ansiedad o nerviosismo. De esta manera se conocería el nivel de impacto que supone la doble jornada para las trabajadoras.

Se espera que este análisis sirva como herramienta para visibilizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los esfuerzos por conciliar el trabajo laboral y la familia, y que sea el camino para buscar soluciones a esta situación. Que el término conciliación, el cual surgió debido a la participación de la mujer en el mercado laboral en las mismas condiciones que el hombre, suponga hoy en día una herramienta para igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y un reparto más equitativo de las responsabilidades, tanto en el marco laboral como en el marco familiar.

## **5. BIBLIOGRAFÍA**

Alcañiz, M. (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad. *Sociología, Problemas e Prácticas*, 73, 35-57. Recuperado de <http://journals.openedition.org/spp/1296>

Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23(1), 29-55.

- Álvarez, A y Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Balbo, Laura (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, 3-11.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Editorial Paidós. Barcelona: Paidós
- Biedma Ferrer, J. M. y Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. doi:10.3926/ic.506
- Blanco-García, M., Ramos, F., & Sánchez-Antolín, P. (2016). Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en formación ocupacional. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 6(2), 127-151. doi:10.17583/remie.2016.1795
- Blanco, G. y Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, 42(3), 217-255.
- Bote Álvarez-Carrasco, V. y Cabezas Ares, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 14, 207-218.
- Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 21, 64-83.
- Cabeza Pereiro, J. (2010). Conciliación de vida privada y laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 103, 45-65.

- Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, M.A. (2011). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Campbell Clark, S. (2000). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. doi:10.1006/jvbe.2000.1759
- Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bien-estar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.
- Ceballos, E. (2014). Coeducación en la familia: una cuestión pendiente para la mejora de la calidad de vida de las mujeres. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17, 1-14.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(2), 311-328.
- Cifre, E., Salanova, M. y Franco J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales*, 82, 28-37.
- Cladellas, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intagible Capital*, 4(4), 237-254.
- De Singly, F. (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses universitaires de France.
- Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis de uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70(1), 153-179. doi:10.3989/ris.2009.08.26

- Eckho Andresen, M. y Nix, E. (2019). *What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms*.
- Flaquer, L. y Escobedo, A. (2014). Licencias parentales y política social de la paternidad en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 69-99.
- Friedan, B. (1983). *La segunda fase*. Barcelona: Plaza & Janés.
- García-Vega, E. (2011). Acerca de género y salud. *Papeles del Psicólogo*, 32(3), 282-288.
- Geldstein, R. (1994). *Los roles de género en la crisis: Mujeres como principal sostén económico del hogar*. Cuadernos del CENEP n° 50, Centro de Estudios de Población, (CENEP), Buenos Aires.
- Gil-Monte, P.R (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 19(2), 237-241.
- Gimeno Navarro, M.A., Marqués Marzal, A.I. y Climent Gas, D. (2016). *Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC.
- Guzzetti, L. (2012). La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, 2(4), 107-113.
- Jiménez Figueroa, A. y Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas*, 11(2), 289–302. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67944781009.pdf>
- Kergoat, D. (2000). Division Sexuelle du Travail et Rapports Sociaux de Sexe. En F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier y H. Irata, *Dictionnaire Critique du Féminisme* (pp. 35-44). Paris: Presses Universitaires de France.

- Kreimer, M. (2004). Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal Of Women's Studies*, 11(2), 223-246. doi:10.1177/1350506804042097
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71 de 23 de Marzo de 2007, pp. 12611 a 12645  
Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría género. *Nueva antropología*, 8(30), 173-198.
- López-Cabarcos, M.A., Vázquez-Rodríguez, P. y Montes-Piñeiro, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224.
- Martínez Benlloch, I. y Bonilla Campos, A. (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. Valencia: PUV (Publicaciones de la Universidad de Valencia)
- Melero Aguilar, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 11, 73-83. doi:10.20932/barataria.v0i11.152
- Mínguez, A. M. (2013). La protección familiar en España: un reto aplazado. *Presupuesto y gasto público*, 71, 223-239.
- Monfort Fabregat, G.F (2007). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Albacete: Bomarzo.
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia. *Revista Feminismo/s*, 29, 221-242. doi:10.14198/fem.2017.29.09

- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia, cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 1-262.
- Naciones Unidas (24 de julio de 2013). *Principios Fundamentales de la Estadísticas Oficiales*. Recuperado de [https://unstats.un.org/unsd/dnss/hb/S-fundamental%20principles\\_A4-WEB.pdf](https://unstats.un.org/unsd/dnss/hb/S-fundamental%20principles_A4-WEB.pdf)
- Ortiz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82, 73-92.
- Pérez Sánchez, C. y Gálvez Mozo, A.M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57-79. Recuperado de <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>
- Pla Julián, I., Adam Donat, A. y Bernabeu Díaz, I (2013). Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en la Salud Mental. *Norte de salud mental*, 11(46), 20-28.
- Ramos Quintana, M. (2014). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. Albacete: Bomarzo.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Boletín Oficial del Estado, núm. 69, de 21 de marzo de 2009. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015, pp. 33 a 34. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp.

21692 a 21717. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Rodríguez Bravo de Laguna, J.J. (2015). *Dimensiones jurídico-laborales del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral*. Aranzadi Thomson Reuters. Cizur Menor

Rodríguez Menéndez, M.C. y Fernández García, C. (2011). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 257-275.

Roldán García, E., Leyra Fatou, B., y Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia, Revista De Trabajo Social*, 12(2), 43-56.

Sabater, M.C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Revista de Relaciones Laborales*, 30, 163-198.

Sanz Vergel, A.I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 115-126.

Torns, T. (2011). Del porqué la conciliación de la vida laboral y familiar no acaba de ser una buena solución. *Observatorio, Mujer, Trabajo y Sociedad*, 5, 26-40.

Wikipedia (12 de abril de 2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_Nacional\\_de\\_Estad%C3%ADstica\\_\(Espa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Nacional_de_Estad%C3%ADstica_(Espa%C3%B1a))

Wikipedia (15 de abril de 2019). *Centro de Investigación Sociológica*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Centro\\_de\\_Investigaciones\\_Sociol%C3%B3gicas](https://es.wikipedia.org/wiki/Centro_de_Investigaciones_Sociol%C3%B3gicas)

Zoco Zabala, C. (2013). Políticas de igualdad de género: el modelo navarro. *Anuario Jurídico de La Rioja*, 14, 117-139.

## 6. FUENTES DE DATOS

Gobierno de Navarra (3 de abril de 2018). *Encuesta Social de Condiciones de Vida*. Recuperado de [https://www.navarra.es/home\\_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Economia+y+Hacienda/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Estadistica/NotasPrensa/CondicionesdeVida.htm](https://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Economia+y+Hacienda/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Estadistica/NotasPrensa/CondicionesdeVida.htm)

Gobierno de Navarra (15 de abril de 2019). *III Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo*. Recuperado de [https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Ciudadania/Observatorio+de+Salud+Comunitaria+de+Navarra/Temas+de+Salud/Salud+Laboral/III+Encuesta+Navarra+de+Salud+y+Condiciones+de+Trabajo.htm](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Ciudadania/Observatorio+de+Salud+Comunitaria+de+Navarra/Temas+de+Salud/Salud+Laboral/III+Encuesta+Navarra+de+Salud+y+Condiciones+de+Trabajo.htm)

Gobierno de Navarra (23 de marzo de 2019). *Estadísticas. Informes de Incapacidad Temporal*. Recuperado de [https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Profesionales/Documentacion+y+publicaciones/Publicaciones+tematicas/Salud+laboral/informes+de+incapacidad+temporal.htm?NRMODE=Published](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Profesionales/Documentacion+y+publicaciones/Publicaciones+tematicas/Salud+laboral/informes+de+incapacidad+temporal.htm?NRMODE=Published)

Gobierno de Navarra (15 de abril de 2019). *Instituto de Estadística de Navarra*. Recuperado de [http://www.navarra.es/home\\_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Economia+y+Hacienda/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Estadistica/Organizacion/El+instituto.htm](http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Economia+y+Hacienda/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Estadistica/Organizacion/El+instituto.htm)



Gobierno de Navarra (4 de abril de 2019). *Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra*. Recuperado de [https://www.navarra.es/home\\_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Organigrama/el+instituto/](https://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Organigrama/el+instituto/)

Gobierno de Navarra (16 de abril de 2019). *Observatorio de la Realidad Social*. Recuperado de <https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/que-es/co-1/>

Instituto de Estadística de Navarra (2 de mayo de 2019). *Información estadística. Mercado de Trabajo*. Recuperado de <https://administracionelectronica.navarra.es/GN.InstitutoEstadistica.Web/informacionestadistica.aspx?R=1&E=172>

Instituto Nacional de Estadística (7 de abril de 2019). *Encuesta de Empleo del Tiempo*. Recuperado de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176815&menu=resultados&secc=1254736194826&idp=1254735976608](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&secc=1254736194826&idp=1254735976608)

Instituto Nacional de Estadística (7 de abril de 2019). *Encuestas de Estructura Salarial*. Recuperado de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

Instituto Nacional de Estadística (9 de abril de 2019). *Encuesta de Fecundidad*. Recuperado de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177006&menu=resultados&secc=1254736195659&idp=1254735573002](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177006&menu=resultados&secc=1254736195659&idp=1254735573002)

Instituto Nacional de Estadística (15 de abril de 2019). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

Instituto Nacional de Estadística (15 de abril de 2019). *Encuesta de Población Activa*  
Recuperado de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)

Instituto Nacional de Estadística (15 de abril de 2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout)

Instituto Nacional de Estadística (15 de abril de 2019). *Ocupados a tiempo parcial por motivos de la jornada parcial, sexo y grupo de edad*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (8 de abril de 2019). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (10 de abril de 2019). *Misión, funciones y área de actividad*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnextoid=41daeea09ecf3410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&nodoSel=160a357f3e465410VgnVCM1000008130110a>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (15 de mayo de 2019). *Qué es ISTAS*. Recuperado de <https://istas.net/istas/que-es-istas>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (15 de abril de 2019). *Anuario de estadísticas Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Recuperado de

<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/index.htm>

Observatorio de la Realidad Social (28 de marzo de 2019). *II informe sobre la pobreza y la desigualdad social en navarra*. Recuperado de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/BFE71940-51E0-4D66-9B89-094598F0C612/437184/IIINFORMESOBRELAPOBREZAYLADESIGUALDADSOCIALENNAVAR.pdf>